香港家庭計劃指導會

防止性騷擾政策及程序

在本政策中： 「本會」指香港家庭計劃指導會 「相關人士」指管理層人員、員工、會員（包括服務使用者）、以及其他為機構提供服務的人士（如義務工作者、實習人員、合約員工，合約服務供應商及代理人）	
1	**原則、目標和責任**
1.1	性騷擾是歧視及違法的行為，可能會引致民事法律責任，甚至刑事後果。每個人都有權受到尊重和獲得平等對待，一旦發生性騷擾，任何人都有權投訴。本會不會容忍性騷擾的情況出現，並會致力消除和防止性騷擾。
1.2	本政策的目標，以確保本會的所有相關人士能夠在一個沒有性騷擾的環境下工作、參與活動、提供及享用服務。
1.3	本會和所有相關人士均有義務和責任協助防止和消除性騷擾，包括尊重他人的意願和感受，不會姑息他人性騷擾的行為，以及支持他人採取行動制止性騷擾。
1.4	本會將會每兩年檢討「防止性騷擾政策及程序」，並鼓勵管理層人員、員工、義務工作者、實習人員等參與有關的培訓，本會亦會定期更新並公佈有關政策及投訴渠道。
1.5	本會任何相關人士如果目睹或受到任何形式的性騷擾，均有權向負責處理性騷擾投訴的人員舉報，本會將以公正、不偏不倚和保密的原則，以及嚴肅和謹慎的態度處理，並避免延誤。投訴人及證人均根據《性別歧視條例》受保護，不會因真誠地提出投訴而遭受「使人受害的歧視」，例如受罰或遭受較差待遇。然而，如有任何家計會員工提出虛假或惡意的投訴，或在任何調停或投訴過程中故意提供虛假資料，經查證後，本會對此保留採取紀律處分的權利。

2	**性騷擾的定義**
2.1	性騷擾是指一個人向另一人作出不受歡迎而涉及性的行徑，包括令人厭惡的性注意、不必要的觸碰、說出與性有關的事情或提出性要求。如一人身處的環境在性方面對該人具有敵意，使他/她感到受威嚇，這也會構成性騷擾。 根據《性別歧視條例》，「性騷擾」的定義如下： (a) 任何人如 — (i) 對另一人提出不受歡迎的性要求，或提出不受歡迎的獲取性方面的好處的要求；或 (ii) 就另一人作出其他不受歡迎並涉及性的行徑，而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該另一人會感到受冒犯、侮辱或威嚇；或 (b) 任何人如自行或聯同其他人作出涉及性的行徑，而該行徑對另一人造成有敵意或具威嚇性的環境。 《性別歧視條例》把僱傭方面，以及貨品、服務及設施提供方面的性騷擾定為違法行為。《性別歧視條例》並禁止在同一工作場所內置身和工作的場所使用者之間的性騷擾。場所使用者包括僱員、合約工作者、承辦商員工、實習人員及義工等。
2.2	性騷擾相關的法例條文適用於任何性別，以及同性之間的性騷擾。性騷擾有可能在任何人身上發生，不分性別。
2.3	即使沒有性騷擾的意圖，只要行為本身符合性騷擾的定義，亦會構成性騷擾。
2.4	不受歡迎行為不一定要多次發生或連續出現才是性騷擾，單一事件亦有可能構成性騷擾。
2.5	性騷擾可以出現在不同人士之間，如服務使用者騷擾本會員工，或是在本會員工之間。雙方亦可能牽涉權力關係，例如基於職位、年資或種族而出現有權力的一方性騷擾弱勢的一方。

3	**性騷擾的例子**
3.1	以下是性騷擾行為的一些例子： · 不受歡迎的性要求/性邀請 · 涉及性的言論或笑話 · 追問或影射別人涉及性的私生活 · 展示使人反感或色情的資料如海報、艷照、卡通、塗鴉或月曆 · 使人反感的涉及性的通信資料（信件、電話、傳真、電郵等） · 盯著或色迷迷的看著別人或其身體部位 · 不受歡迎的身體接觸，例如未經邀請為某人按摩或故意摩擦其身體 · 觸摸或撥弄別人的衣服，例如掀起裙子或襯衫或把手放進其口袋 · 雖然每一次都被拒絕，但仍然不斷嘗試約會對方 · 員工進行性教育講座或提供性治療服務時，被參加者或求診者追問員工個人性生活的詳情 · 員工與義工一起舉辦展覽活動，期間一名義工(或員工)向員工(或義工)說色情笑話 · 工作會議時，部份同事把討論內容轉為與性有關的話題，另一些同事因此感到受冒犯 （資料來源:平等機會委員會）
4	**受害人的權利及可以採取的行動**
4.1	任何人被性騷擾均有權利作出投訴，或選擇其他適當的行動處理問題。本會的性騷擾投訴程序不會影響投訴人向「平等機會委員會」(以下簡稱「平機會」)投訴或警方報案，或向區域法院提出訴訟的權利。
4.2	遇上性騷擾，受害人可以採取以下行動： · 在安全及可行的情況下，即時表明立場，告訴騷擾者其行為不受歡迎及必須停止。 · 記錄性騷擾的日期、時間、地點、証人及性質（騷擾者的說話和做過的行為)，以及受害人當時的反應。 · 告訴信任的人，讓他們給予情緒的支援和處理事件的建議。 · 向本會負責處理性騷擾「投訴小組」[1] 作正式或非正式投訴。非正式投訴可以口頭或書面提出，以溝通的方式讓有關人士從不同角度了解事件，以處理雙方的糾紛(詳情請參考第 6 部分)；正式投訴應該以書

	面形式作出，由本會負責處理性騷擾「投訴小組」對事件作正式的調查，調查過程和調查結果（包括處分或其他適切跟進，如有）均會作書面記錄，並建議解決方法。若投訴人不滿意非正式投訴的結果，可作正式投訴(詳情請參考第 7 部分)。 · 致電平機會的反性騷擾熱線 (2106 2222)，以獲取有關資訊，包括性騷擾的定義、相關法律規定、投訴程序、其他社區資源，及更多相關的資訊和協助。 · 有關人士亦可於事件發生後的 12 個月內向平機會提出投訴，由平機會展開調查或調停。投訴方法及表格請參閱平機會網頁(www.eoc.org.hk)。平機會將鼓勵有關人士以調停方式解決糾紛。如不能達致和解，投訴人可向平機會申請其他形式的協助，包括法律協助。 · 如事件涉及刑事成分，應儘快向警方報案。 · 諮詢法律意見，或於事發後 24 個月內向區域法院提出法律訴訟程序。
5	**<u>處理性騷擾投訴的原則</u>**
	· 公平處理： 以公正、不偏不倚的原則和程序處理查詢和投訴，確保投訴人和被指稱的騷擾者均會得到公平的對待，讓雙方都有機會申述。 · 保密原則： 向相關人士保證，所有與性騷擾有關的資料和記錄都會保密，只按需要向處理有關投訴的負責人披露。基於自然公義的原則，本會有需要通知被指稱的騷擾者有關指控的詳情。 · 避免延誤： 性騷擾事件對投訴人及被指稱的騷擾者均會帶來壓力，本會收到投訴將盡快處理。 · 程序的透明度： 本會將有關處理性騷擾投訴的程序載列在本政策內，並讓所有管理層人員、員工、義工、會員、服務使用者和其他相關人員知悉。如投訴涉及未成年人士或因殘疾而出現認知困難的人士（如：智障人士或認知障礙症人士），本會將讓該人和家長清楚知道有關規則及處分措施。 · 保護投訴人及證人： 投訴人及證人應受保護，以免因投訴事件而遭受較差待遇，包括報復（根據《性別歧視條例》第9 條「使人受害的歧視」，即給予投訴人或證人較差待遇，亦是違法的歧視行為）。 · 避免利益衝突： 若負責處理查詢／投訴的人員，與投訴人或被指稱的騷擾者有密切關

	係(如親屬關係)，或被指稱的騷擾者是本會內負責處理性騷擾投訴的人員，本會將把個案交由其他人士處理。 · 匿名投訴： 無論投訴是否匿名，本會可能需要就有關投訴作進一步了解或進行調查。如果匿名投訴涉及未成年或殘疾人士，則會更謹慎地決定是否跟進投訴。 · 避免進一步困擾投訴人： 體恤投訴人的感受，例如完整地記錄事件去避免要求投訴人多次覆述不愉快的經歷、尊重投訴人要求由同一性別的調查人員接見的意願等，以確保處理投訴的過程，不會讓投訴人不必要地承受更多困擾和蒙受更大的羞辱。小心謹慎處理投訴，不讓其他有關人士受到不必要的困擾。 · 判斷原則： 正式處理投訴的機制涉及調查。此機制會以「衡量各方的可能性」(on the balance of probabilities) 的原則，即性騷擾事件曾發生的機會多於沒有發生，去判斷性騷擾曾否發生。
6	**<u>性騷擾非正式投訴的處理</u>**
6.1	非正式投訴可以口頭或書面向行政經理(電話號碼及電郵地址請參考註釋1)具名提出，在知悉或發生性騷擾行為起計90天[2]內提出，此機制比較適合處理相對輕微或單一的性騷擾事件，特別是有關人士並未意識到其某些行為冒犯了對方。非正式投訴的處理，並非透過調查去證實被投訴的行為是否發生過，而是以溝通討論的方式，解決雙方的衝突以及盡快遏止性騷擾行為，有可能較快地處理及解決問題。
6.2	投訴人可以尋求本會負責處理性騷擾「投訴小組」人員的意見，視乎個案情況及投訴人意願，由投訴人或指定合適之人員與事件的另一方溝通。「投訴小組」或指定人員可以替投訴人向另一方說明問題所在，要求另一方停止有關行為，並重申本會對性騷擾零容忍的政策。
6.3	「投訴小組」只會在投訴人及被投訴人雙方同意下才進行調停，投訴人及被投訴人不會因為參與調停而喪失任何法律權利或補償。
6.4	個案解決後，「投訴小組」須向人事小組委員會提交書面報告，簡介投訴內容和解決投訴所採取的措施，有關報告資料將會保密處理，依從「按需知密」的原則，只可由指定職級/專責人員(理事會主席、人事小組委員會

	主席、投訴小組、高級管理層)在有必要和適當的情況下保存及閱覽，並跟據私隱公署之指引於特定時限將文件銷毀，以保障各有關人士的私隱。
7	**<u>性騷擾正式投訴的處理</u>**
7.1	當處理較嚴重或涉及重覆發生性騷擾的投訴，或性騷擾行為持續，或投訴人認為雙方的衝突未能透過非正式機制解決時，投訴人可採用正式投訴機制處理。投訴人應以書面向行政經理(電話號碼及電郵地址請參考註釋1) ，在知悉或發生性騷擾行為起計90天[2]內具名提出其投訴。 如投訴人曾採取非正式投訴方法，正式投訴應以書面在知悉或發生性騷擾行為起計150天[2]內具名提出。
7.2	處理正式投訴涉及調查，正式與投訴人進行會面及/或由投訴人以書面提供資料，而被指稱的騷擾者會被知會有關投訴，並有機會回應指控。如有證人的話，也會進行會面及/或由證人以書面提供資料。如投訴人或被指稱的騷擾者是未成年人士、患有智力障礙或其他殘疾，或出現溝通困難（例如因為相關人士使用的語言或方言），可由家長/監護人/親人陪同出席與處理投訴有關的會面，以保障其權益。投訴人和被指稱的騷擾者的會面及其申述內容將以書面記錄。
7.3	調查結果、處分內容(如有的話)及其考慮因素等，應以書面向涉及事件的雙方交代。若其中一方不接受調查結果，可向本會理事會上訴。 負責處理的「上訴專責小組」[3]由理事會委派(至少三位成員)，以作出最終裁定。投訴人亦可以循其他途徑投訴、尋求法律協助、或提出訴訟。 經調查後，如果事件構成性騷擾，由「人事小組委員會」決定相關紀律程序或其他適當安排，如口頭或書面警告、安排接受輔導／反性騷擾培訓課程，嚴重者可被解僱／開除會籍／暫停為該人士提供服務等。
7.4	性騷擾的行為可能同時涉及刑事罪行，如非禮、分發或展示不雅及淫褻物品，本會將考慮就這些個案向警方報案。
8	**<u>投訴期間的安排</u>**

8.1	如有需要，應安排投訴人和被指稱的騷擾者在調查期間避免接觸，尤其避免單獨接觸，並向投訴人提供情緒支援或轉介。
8.2	若指稱的騷擾者是家計會員工，在調查投訴期間，該員工的部門主管/高級醫生須指派另一員工向屬外界人士的投訴人提供服務／與投訴人聯絡。若指稱的騷擾者是部門主管或高級醫生，執行總監會指定合適的家計會員工與投訴人聯絡。
8.3	若騷擾者是外界人士，在調查投訴過程中，家計會也會以同樣方式指派另一員工向該外界人士提供服務／與該外界人士聯絡。家計會應按情況要求有關外界人士停止所指稱的騷擾行為。
8.4	若外界人士不停止其可能構成性騷擾行為，家計會可決定是否暫停向該外界人士提供服務／與該外界人士聯絡，直至該外界人士同意停止所指稱的行為。
8.5	在進行調停、調查投訴及上訴的過程中，有關檔案及過程須絕對保密，以保障各有關人士的私隱。然而，如投訴涉及法庭的刑事調查或刑事檢控，家計會或須提供檔案中必需的資料。當該性騷擾行為對投訴人或其他人士已造成或將會造成嚴重傷害，本會因潛在責任或須介入事件並向第三者透露某些資料（如揭發罪行）。
8.6	任何人如對本「政策及程序」有任何疑問，請聯絡本會行政經理 聯絡電話: (852)2575-4477 電郵: fpahk@famplan.org.hk

[1] 家計會性騷擾「投訴小組」成員包括: 人事小組委員會主席、由其委派來自委員會之非受薪獨立人士及法律顧問，「投訴小組」應包括不少於兩名不同性別的成員。在沒有利益衝突情況下，執行總監及行政經理(投訴小組秘書)代表本會參與會議。

投訴人可透過以下資料聯絡「投訴小組」:

行政經理

聯絡電話: (852)2575-4477

電郵: fpahk@famplan.org.hk

[2] 延遲處理投訴可能對本會的調查工作及投訴人的舉證造成困難，故此本會就提出投訴設定時限，但顧及投訴人在事發後會面對焦慮和壓力，未必能即時投訴。為了避免時限令投訴人卻步，如有合理原因（例如投訴人因病入院治療）令投訴人延誤投訴，本會將會酌情處理。

[3] 家計會性騷擾「上訴專責小組」成員由理事會委派，包括至少三位非受薪獨立人士，其中不少於兩名不同性別的成員。在沒有利益衝突情況下，執行總監及行政經理(投訴小組秘書)代表本會參與會議。

<u>參考資料:</u>

1）《性別歧視條例》
2）平機會《社福機構防止性騷擾政策大綱》

第一版: 2022 年 9 月 5 日(理事會批核)
下次檢討更新日期: 2024 年 9 月